

NOTA INFORMATIVA
- Alterações ao Regime do Teletrabalho -

Foi publicado hoje (6 de dezembro de 2021) o **Decreto-Lei n.º 83/2021, que modifica o regime de teletrabalho**, alterando o Código do Trabalho e a Lei que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro).

As alterações contantes do diploma supra referido, entram em vigor no primeiro dia do mês seguinte à sua publicação em Diário da República, ou seja, no dia **1 de janeiro de 2022**.

Destacam-se as seguintes alterações:

➤ **Noção de teletrabalho**

A noção de teletrabalho, constante do art. 165º do Código do Trabalho (de ora em diante C.T.) foi alterada, passando a definir-se como **teletrabalho “... a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a novas tecnologias de informação e comunicação.**

Em relação ao regime anterior foi suprimida a referência “habitualmente fora da empresa”, a qual foi substituída pela expressão “em local não determinado por este” (leia-se pelo empregador), clarificando-se, desta forma, o conceito, alargando o leque de situações que podem estar abrangidas por este regime, flexibilizando a possibilidade de se instituírem regimes mistos ou de teletrabalho exclusivo de e dando, de certa forma, poder ao trabalhador de determinar o local onde irá exercer a sua atividade de forma remota.



➤ **Forma do acordo de teletrabalho**

Tal como no regime anterior, o **acordo de teletrabalho** deve, obrigatoriamente, ser reduzido a **escrito**, podendo constar do contrato de trabalho inicial ou de aditamento concomitante ou posterior.

No entanto, este acordo conta agora com **exigências adicionais**.

Assim, além da identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, do período normal de trabalho diário e semanal e da propriedade dos instrumentos de trabalho, **o acordo deve conter e definir**, ainda:

- A definição do regime de permanência ou alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial;
- O local em que o trabalhador irá realizar habitualmente o seu trabalho (que será considerado, para todos os efeitos, o seu local de trabalho);
- O horário de trabalho;
- A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo as prestações complementares e acessórias;
- A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais.

Em conformidade com o novo regime, **se a proposta de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador** não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento de aplicação de qualquer sanção.

Determina-se, também, que no caso da atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pelo ser recusada por escrito e com a indicação do fundamento da recusa. Portanto, em termos práticos, **desde que a atividade desenvolvida pelo trabalhador seja compatível com o regime de teletrabalho e desejando este laborar nesse regime, o empregador só pode recusar a pretensão mediante documento escrito e devidamente fundamentado.**



De igual modo passa a estar consagrado de forma expressa, que a alteração do local de trabalho prevista no acordo **pode ser alterada mediante acordo escrito com o trabalhador.**

Finalmente, a Lei passa a consagrar a possibilidade do empregador consagrar em Regulamento Interno as condições em que poderá aceitar a adoção do Regime de Teletrabalho.

➤ **Duração e cessação do acordo de teletrabalho**

Quanto à **duração do acordo de teletrabalho**, estabelece-se agora que o mesmo pode ser celebrado **com duração determinada** ou com **duração indeterminada**.

No caso de o acordo de teletrabalho ser celebrado com duração determinada, o acordo **não pode exceder 6 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos**, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do término, não ter interesse na sua renovação.

Portanto, mesmo para trabalhadores anteriormente vinculados ao empregador desaparece o limite de 3 anos, constante do regime legal anterior.

Por outro lado, caso o acordo seja de duração indeterminada, qualquer uma das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação à outra, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior.

Acresce que tanto no acordo com duração determinada como no de duração indeterminada, **durante os primeiros 30 dias da execução qualquer uma das partes da relação laboral pode denunciar o acordo.**

Ainda é de notar que depois de terminado o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou no caso de o termo não ter sido atingido, **o trabalhador tem o direito a retomar a sua atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade ou quaisquer outros**



direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais com funções e duração do trabalho idênticas.

➤ **Equipamentos e sistemas e compensação de despesas**

No que respeita ao pagamento de despesas no teletrabalho, passou a estar previsto na Lei que **o empregador é responsável pela disponibilização dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador** – empregador, devendo especificar-se se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

O empregador deve ainda compensar integralmente todas as despesas adicionais que o trabalhador suporte:

- a) como consequência direta da **aquisição e uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos** necessário à execução do trabalho e, bem assim,
- b) os **acréscimos de custos de energia e de rede instalada** no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço e
- c) os **custos de manutenção** dos mesmos equipamentos e sistemas.

Consideram-se “**despesas adicionais**” aquelas que correspondem à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes de ter iniciado o teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação daquele acordo.

O trabalhador terá de apresentar à entidade empregadora prova destas despesas acrescidas.

➤ **Igualdade entre o trabalhador e o teletrabalhador**

O teletrabalhador e um trabalhador normal **devem ter os mesmos direitos e deveres.**



O novo regime procura **densificar esta “igualdade”** enunciando os diversos aspetos em que mesma deve se deve refletir, a saber:

- a) na promoção na carreira, limites da duração do trabalho;
- b) nos períodos de descanso, incluindo férias pagas;
- c) na proteção da saúde e segurança no trabalho;
- d) na reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- e) no acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores e
- f) na retribuição (que deve ser equivalente à que auferia em regime presencial, com a mesma categoria profissional e função idêntica);
- g) na participação de reuniões que se na empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores (pode participar presencialmente);
- h) no direito a integrar o número de trabalhadoras da empresa, relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

A Lei consagra, ainda, expressamente a possibilidade de o trabalhador utilizar tecnologias da informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reuniões promovidas pelas estruturas de representação dos trabalhadores.

De igual modo, a estruturas de representação do trabalho podem comunicar com os trabalhadores através das referidas tecnologias.

➤ **Controlo do teletrabalho e direito à privacidade**

Esta é, sem dúvida, uma das principais inovações deste diploma e uma das que maior impacto terá nas relações laborais.

De acordo com a Lei, o empregador passa a ter o **dever expresso de respeitar a privacidade do trabalhador**, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, assim como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.



Mais, as visitas ao domicílio do trabalhador (já contempladas anteriormente), passam agora a ter de respeitar **um aviso prévio de 24 horas** e dependem da concordância do trabalhador.

Tais visitas apenas podem ter como **fundamento** o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e **só devem ser efetuada na presença do trabalhador, durante o horário de trabalho acordado.**

A Lei consagra, ainda, de forma expressa a **proibição da captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.**

A violação destas regras por parte do empregador consubstancia a prática de contraordenações graves e muito graves.

➤ **Direito ao Regime do Teletrabalho**

Outra importante alteração introduzida pela Lei, prende-se com o alargamento dos casos em que o trabalhador tem direito a exercer a sua atividade em regime de teletrabalho.

Até agora, **os trabalhadores com filhos até aos três anos**, têm direito a laborar em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito e a empresa tenha dez ou mais trabalhadores.

Com as alterações introduzidas, este direito é estendido:

- **Aos trabalhadores com filhos até aos 8 anos**, desde que:
 - a) ambos os progenitores reúnam condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho e este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses **ou**
 - b) estejamos perante famílias monoparentais **ou**



c) estejamos perante situações em que apenas um dos progenitores reúne comprovadamente condições para exercício da sua atividade em regime de teletrabalho.

- **Aos trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal**, mediante comprovação nos termos das normas aplicáveis.

Nesta última hipótese o empregador pode opor-se ao teletrabalho, com o fundamento de que não estão reunidas as condições aí previstas, ou com fundamento em exigências imperiosas da empresa.

➤ **Organização, direção e controlo do trabalho**

Quanto à organização, direção e controlo do teletrabalho o novo diploma veio consagrar que **as reuniões de trabalho à distância** e as tarefas que devem ser realizadas em **articulação com outros trabalhadores**, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e agendadas com 24 horas de antecedência.

É estabelecida, também, a **obrigatoriedade de o trabalhador a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador**, para reuniões, ações de formação etc. que exijam presença física, também com aviso de 24 horas de antecedência.

Os custos dessas deslocações são suportadas pelo empregador.

Quanto aos **poderes de direção e controlo do teletrabalho** são exercidos preferencialmente através de equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, de acordo com procedimentos previamente conhecidos por ele e respeitando a sua privacidade.

Este controlo deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante o trabalho.



➤ **Deveres especiais das partes**

Sem prejuízo dos deveres gerais do Código do Trabalho, foram aditados uma série de **deveres especiais do empregador** tais como:

- a) informar o trabalhador, assim que necessário, das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados;
- b) não contactar o teletrabalhador no seu período de descanso;
- c) diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- d) garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados durante o teletrabalho;
- e) consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada e
- f) fornecer ao trabalhador formação para o uso adequado dos equipamentos e sistemas que vão ser utilizados no teletrabalho.

Da mesma forma foram reconhecidos em regime de teletrabalho, os seguintes **deveres especiais ao trabalhador**:

- a) informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados durante o teletrabalho;
- b) cumprir as instruções do empregador relativamente à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) respeitar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no que toca ao uso dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele para fins pessoais e
- d) observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.



➤ **Dever adicional de abstenção de contacto**

Temos, neste dever, uma das alterações mais significativas deste novo regime.

Fica agora expresso, que o empregador **não pode contactar o trabalhador no seu período de descanso, salvo situações de força maior.**

O legislador sentiu também a necessidade de consagrar expressamente que **constitui ação discriminatória**, para efeitos do Código do Trabalho, qualquer **tratamento menos favorável dado a trabalhador**, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, **pelo facto de exercer o direito ao período de descanso**, nos termos ora fixados.

A violação deste dever consubstancia a prática de uma contraordenação grave.

➤ **Segurança e saúde no trabalho**

Neste âmbito, as alterações introduzidas consagraram **a proibição da prática de teletrabalho em atividades que utilizem ou tenham contacto com substâncias e materiais perigosos** para a saúde ou a integridade física do trabalhador, salvo se efetuados em instalações próprias.

Acresce que o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, **passando a considerar-se, também, como local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade** e como **tempo de trabalho**, todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

Estes dois conceitos, como é sabido, são determinantes para a caracterização de eventuais acidentes sofridos pelo trabalhador, como acidentes de trabalho.



➤ **Afixação e distribuição de informação sindical**

O diploma em análise não esqueceu o exercício da ação sindical e aproveitou para introduzir regras referentes à utilização de tecnologias informativas.

Assim, fica estabelecido que as estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, **assim como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho**, disponibilizada pelo empregador.

➤ **Conteúdo da convenção coletiva**

Também as convenções coletivas foram objeto de adaptação às novas realidades de trabalho.

Assim, fica expressamente consagrado que **as convenções coletivas devem também regular as condições de prestação de trabalho no regime de teletrabalho**.

➤ **Função Pública, Central, Regional e Local**

De acordo com a Lei publicada, o novo regime do teletrabalho é aplicável com as necessárias adaptações à Administração Pública, central, regional e local.

➤ **Fiscalização do cumprimento das normas do teletrabalho**

Para garantir a efetividade da aplicação deste regime o legislador sentiu a necessidade de introduzir regras referentes à fiscalização.



Assim, cabe ao serviço da competência inspetiva do Ministério responsável pela área do trabalho **fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do teletrabalho, inclusive a legislação que diz respeito à segurança e saúde no trabalho.**

Relativamente às ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas.

Lisboa, 6 de dezembro de 2021

José Mota Soares
jose.soares@pt.andersen.com

Andersen Portugal, inscrita na Ordem dos Advogados sob a firma, Mota Soares & Associados – Sociedade de Advogados, S.P. R.L., com sede na Rua Mouzinho da Silveira, 10, 8, Lisboa. A presente publicação tem fim meramente informativo, não representando aconselhamento jurídico ou um estudo exaustivo do regime jurídico que tem por objeto. A reprodução, divulgação ou distribuição, parcial ou integral, do conteúdo da publicação deve ser precedida de consentimento prévio.

